

УДК 331.2**АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В УКРАИНЕ****Шурпенкова Руслана Казимировна, к.э.н., доцент,
Львовский институт ГВУЗ «Университет банковского дела»****Ruslana Shurpenkova, PhD,
Higher State Education Institution «Banking University»,
ruslana.shurpenkova@gmail.com**

Аннотация: в статье рассмотрены актуальные проблемы современного состояния заработной платы в Украине. Выделены причины низкой заработной платы. Указано, что на сегодняшний день в Украине отсутствует механизм стимулирования труда, который обеспечивает рост благосостояния населения и развития экономики страны.

Ключевые слова: анализ, заработная плата, задолженность, оплата труда, производительность труда, рабочая сила, доходы.

Рынок труда является одним из основных механизмов в общей системе регуляторов развития экономики. Через рынок труда взаимодействуют демографическое развитие, миграционная ситуация, ситуация в сфере доходов и заработной платы с общей экономической динамикой, структурой экономики, инвестиционными, монетарными процессами, внешнеторговой ситуацией.

С развитием рыночных отношений в Украине возрастала роль оплаты труда как мотивационной составляющей продуктивной занятости. Уровень оплаты труда, ее структура, динамика, высокая доля в совокупных доходах – показатели, которые существенно влияют как на экономическую политику предприятия, так и на экономику страны в целом.

Важные аспекты проблем в сфере доходов населения нашли отражение и получили развитие в трудах многих украинских ученых, среди которых: А. Базилюк, Д. Богиня, И. Бондарь, И. Гнибиденко, А. Гришнова, А. Колот, Э. Либанова, В. Мандыбура, В. Новиков, А. Новикова, Н. Павловская, С. Тютюнникова, Л. Черенько и др.

Однако, признавая несомненные достижения вышеуказанных ученых, следует отметить необходимость исследования и дальнейшего развития концептуальных положений относительно первоочередных задач государственной политики доходов в соответствии с современными тенденциями развития национальной экономики Украины.

Оплата труда является действенным инструментом активизации человеческого фактора и использования трудового потенциала. Согласно закону Украины «Об оплате труда», заработная плата – это вознаграждение, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда [1].

По поводу вознаграждения за труд в экономической литературе наиболее часто используются два термина: «оплата труда» и «заработная плата». В экономическом словаре термину «оплата труда» дается следующее толкование: это вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу...[2]

Термин «заработная плата» подчеркивает, что денежное вознаграждение выплачивается за совершённую работу, за работу, которая исполнена, а также за результативность труда. Размеры заработной платы зависят не только от результатов труда конкретного работника, но и от результатов работы и прибыльности предприятия в целом.

Заработная плата – вознаграждение, которое предприятие (учреждение, организация, объединение) обязано выплачивать рабочим и служащим в соответствии с количеством и качеством труда по заранее договоренным нормам, установленным трудовым договором (контрактом), законодательными актами. [3]

Заработная плата – часть национального дохода, поступающая в индивидуальное потребление наемным работникам. [2]

По мнению О.М. Сергиенко – заработная плата является одной из наиболее сложных категорий и одним из важных социально – экономических явлений. Автор объясняет это тем, что заработная плата, с одной стороны, является одним из основных (и часто единственным) источником доходов наёмных работников, основой материального благополучия членов их семей, а с другой, для работодателей она является существенной частью затрат производства. К тому же, заработная плата является эффективным средством мотивации сотрудников для достижения определенных целей предприятия. По мнению указанного автора, вопросы организации заработной платы и формирования ее уровня, наряду с вопросами обеспечения занятости, составляют основу социально – экономических отношений в обществе, поскольку затрагивают интересы всех участников производственного процесса. [4]

Более того, Н. Папуша рассматривает заработную плату как фактор обеспечения финансовой безопасности личности. [5]

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, размер предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукции при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта рабочих.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

- финансовое положение предприятия;
- уровень стоимости жизни;
- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;
- рамки государственного регулирования в этой области.

В современных условиях рыночной экономики заработная плата выполняет двойственную функцию.

Во-первых, она выступает как элемент взаимосвязанный с вознаграждением за количество и качество труда затраченного в процессе изготовления предметов труда.

Во-вторых, как комплексная подсистема затрат на производство продукции. В современной экономической литературе существует несколько определений заработной платы.

Для лучшего понимания сущности понятия «заработная плата» следует учесть то, что она является важной составляющей производства, и поэтому можно выделить несколько ее основных положений:

- экономическая категория отношений распределения дохода между владельцем предприятия и наемным работником;
- вознаграждение за выполненную работу;
- элемент рынка работы, которая выступает рыночной стоимостью рабочей силы;
- элемент затрат на производство;
- трудовой доход, который должен обеспечить, по меньшей мере, простое воспроизведение рабочей силы.

Заработная плата как показатель, зависящий напрямую от эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции, является не только индикатором, определяющим общий жизненный уровень работников. От ее состояния и форм реализации, доли в валовом национальном продукте во многом зависят также возможности развития экономики вообще. В условиях современного рыночного механизма через формирование совокупного спроса заработная плата обеспечивает не только основы воспроизводства рабочей силы. Она становится все более весомым фактором воспроизводства общественного производства.

Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может устанавливаться оплата за выполненную работником месячную норму работ (Кодекс законов о

труде Украины, Закон Украины «Об оплате труда»). Согласно п. 5 ст. 38 Бюджетного кодекса Украины размер минимальной заработной платы определяется в Законе о Государственном бюджете на соответствующий год (табл.).

Из таблицы 1 можем наблюдать тенденцию развития заработной платы в Украине, согласно которой мы видим, что сумма зарплаты постепенно увеличивается. Также, можно наблюдать, что в течение конца 2013 г. – начала 2015 месячная минимальная зарплата составляла 1218 грн., а почасовая – 7,30 грн. Наконец 2015 года заработная плата увеличилась на 160 грн. или на 13,1%. А, наконец, 2016 года заработная плата должна увеличиться до 1550 грн., а почасовая до 8,29 грн.

Таблица – Минимальная заработная плата в Украине 2011–2016 гг.

| Виды заработной платы | Период | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | 2011 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
| | В начале года | В конце года | В начале года | В конце года | В начале года | В конце года | В начале года | В конце года | В начале года | В конце года | В начале года | В конце года |
| Месячная минимальная зарплата (в гривнах) | 922 | 1004 | 1073 | 1134 | 1147 | 1218 | 1218 | 1218 | 1218 | 1378 | 1378 | 1550 |
| Почасовая минимальная зарплата (в гривнах) | 5,52 | 6,04 | 6,43 | 6,80 | 6,88 | 7,3 | 7,3 | 7,3 | 7,3 | 8,29 | 8,29 | 9,29 |

Размер минимальной заработной платы в Украине определяется с учетом:

- потребностей работников и их семей;
- стоимостной величины набора продуктов питания, достаточного для обеспечения нормального функционирования организма трудоспособного человека, сохранения его здоровья;
- минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности;
- общего уровня средней заработной платы, производительности труда и уровня занятости.

Тенденции развития заработной платы в Украине указывают на то, что она не всегда выполняет стимулирующую и распределительную функцию рабочей силы.

Заработная плата в Украине постепенно увеличивается, но, к сожалению, в современных условиях это не приводит к увеличению уровня жизни, именно поэтому работники не относятся должным образом к повышению производительности труда.

Оптимальными путями решения проблемы оплаты труда считаем следующие:

- совершенствование тарифной системы и нормирования труда;
- активное участие государства в регулировании оплаты труда;
- усиление мотивации работников предприятий к труду;
- изменение ориентации в сфере стимулирования труда на качественные показатели деятельности.

Заниженная заработная плата привела к сокращению крайне необходимого для экономики государства спроса и подорвала общий уровень уверенности общества в будущем. Поэтому сегодня одним из приоритетных задач государства должно стать стимулирование внутреннего потребления и повышение покупательной способности населения. К то-

му же, только справедливое распределение доходов в реальном секторе экономики может преодолеть бедность в Украине.

Выводы. Совершенствование систем оплаты труда может дать уже сейчас рост заинтересованности работников в эффективном труде. В последнее время появилась необходимость такой системы оплаты труда, которая сформировала бы мощные стимулы усиления эффективности труда. Работник сейчас заинтересован даже в малом повышении заработной платы. Данное исследование показывает, что эффективность труда и количество произведённой продукции зависит от выбранной предприятием формы материального стимулирования и оплаты труда.

Разносторонние меры по повышению и совершенствованию оплаты труда должны способствовать выполнению ее экономической роли как стимула для расширения и развития производства. Грамотная политика государства в области оплаты труда может сыграть важнейшую роль в стабилизации всей экономики страны, поможет преодолеть проблему неравенства распределения доходов.

В экономической ситуации, сложившейся на сегодня в Украине, необходимо пересмотреть политику регулирования системы оплаты труда. Особое внимание необходимо уделять контролирующей функции государства за процессом формирования и распределения затрат.

Список использованных источников:

1. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.95 : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/lavs/snow/108/95-вр>
2. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. – 7-е изд. – М., 2007. – 543 с.
3. Большой финансовый словарь : т. 1 / под. Ред. В. Я. Факова. – М., 2010. – 325 с.
4. Сергієнко О. М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О. М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 212–218.
5. Папуша Н. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки особи / Н. Папуша // Економіка України. – 2008. – № 8. – С. 161–163.